

O-11-58

緩和治療病棟開設時の管理者としての取り組み

富山赤十字病院 緩和治療病棟

○森田 礼子、村上真由美

【はじめに】平成29年3月、病床数12床、全個室の緩和治療病棟を開設した。師長、係長を含め、看護師15名で赤十字精神のもと患者・家族に寄り添い自分らしく生きる事を支援する病棟を目指している。各病棟から集まったスタッフの特性を活かし質の高い看護の提供と、人とのつながりを大切にしたい温かい病棟を作るため管理者として取り組んできた事を報告する。

【開設前の取り組み】開設前に病棟担当医師、師長、係長で開設の目的、当院での位置づけについて共有した。「緩和病棟はこうあるべき」の考え方はせず、その人らしい生き方を支える事を大切に看護する事を語り合った。その思いも含めスタッフに目指す病棟の姿をオリエンテーションした。スタッフは緩和ケア病棟での勤務経験がなく、日本看護協会「緩和ケア教育のテキスト」を全員に配布し、基本的緩和ケアについて自己学習を行った。看護技術習得の状況調査から経験知や専門的な知識、技術を補充したい、育み育まれる病棟を目指し、ディ・パートナリシップ・ナーシング（以下DPNS）を導入した。

【看護管理の実践について】看護実践能力を最大限発揮するため、その日のDPNSの組み方を配慮した。また看護実践場面、スタッフとの管理面接の内容を管理者で共有し短期間で個々の能力や特性を見極め、看護部委員会やグループ活動を配置した。主治医をはじめ薬剤師、栄養課、退院調整担当者連携、協力体制について検討し、チーム医療を実践する体制を整備した。

【今後の課題】全人的苦痛が増している患者に寄り添う為には、スタッフ自らが健康であることが大前提である。看護を語る会を開催し自分の気持ちを吐露し、1人1人が自らの看護を意味づけられるよう支援していく事が必要である。今後の育み育まれる病棟づくりを目指し取り組んでいきたい。

O-11-60

他部署応援体制がICU・HCU看護師へもたらした影響

秋田赤十字病院 ICU

○本庄谷桃子、大山由紀子、堀江 敬子、佐藤 由夏

【はじめに】A病院の病棟編成をきっかけに救命救急センターと一般病棟への応援業務が強化された。今回応援業務として救急外来と一般病棟へ行った場合にICU・HCU看護師にもたらされる影響を明らかにし、今後のICU・HCUの教育体制を再構築する一助にしたいと考えた。

【研究目的】救急外来と一般病棟への応援業務がICU・HCU看護師にもたらした影響を明らかにする。

【研究方法】ICU・HCUに勤務する看護師を対象に調査研究とし独自のアンケートを作成。選択式の質問項目は単純集計し、自由記載はカテゴリー化した。

【結果】応援頻度について救急外来にICUは「月に1回より少ない」、HCUは「月に1回」「月に1回より少ない」、一般病棟にはICU・HCU共に「月に2～3回」が一番多かった。自由記載からく応援看護師の救急領域の知識・技術の向上＜＜自己の看護をみつめる機会＞＞継続看護＜＜応援先の看護師との連携＞＞システムが違うことでの戸惑い＜＜応援業務に対する不安・ストレス＞＞の6つのカテゴリーに分類された。

【結論】1. ICU・HCU看護師は、救急外来と一般病棟において患者や家族と継続的に関わることができていた。2. 応援による教育効果として＜＜応援看護師の救急領域の知識・技術の向上＞＞が救急外来への応援のみから抽出され、＜＜自己の看護をみつめる機会＞＞が一般病棟への応援のみから抽出された。3. カテゴリーの中で＜＜応援業務による不安・ストレス＞＞が最も多く、救急外来では「不慣れな応援業務に対する精神的ストレス」、一般病棟では「患者の情報不足による不安」が一番多く挙げられた。

O-11-62

赤十字グループメリットを活かした派遣型人事交流の評価

石巻赤十字病院 看護部

○津田佐都子、高橋 純子

【背景】東日本大震災の影響による石巻圏の医療体制の変化に対応するため、地域の中核病院として急性期病棟の役割を果たすべく、一般病床機能を保ちながら重症病床の拡充を図る方針が出された。看護部としては看護師の人材確保が重要課題となり、全国赤十字病院に派遣看護師を要請した。多施設から看護師を受け入れることをチャンスと捉え、人事交流の成果も期待した。

【目的】当院における派遣型人事交流の評価

【方法】人事交流終了後、派遣看護師と受け入れ部署の看護課長に自記式アンケートを実施

派遣看護師：アンケート回収率86.2%

看護課長：アンケート回収率83.3%

結果を以下の観点で評価

- ・派遣看護師自身のキャリアアップ
- ・当院看護職員への影響
- ・受け入れ体制の評価（業務面、生活面）

【結果】

- ＜＜派遣看護師＞＞
- 自己の看護観を見つめ直したなど、自己の成長に繋がったが80%、派遣期間は1年が良い52%、6か月28%、2～3年12%、配属部署が適切100%、配属部署に対する肯定的な意見が多く出されていた。処遇等の悩みあり56%、生活面への課題も多く出されていた。
- ＜＜看護課長＞＞
- 受け入れ目標は91.7%がほぼ達成、派遣期間は1年が良い77.8%、2～3年33.3%、悩んだことあり91.7%、仕事面、生活面に対する支援の必要性が回答されていた。今後の人事交流として派遣を受けたい・出したいが共に91.7%、部署のスタッフへの影響としては、教育体制、業務改善、患者に向き合う姿勢や看護の考え方、同僚への気遣い、自律性などが挙げられていた。
- 【考察】人事交流は派遣看護師のキャリアアップに繋がる。また、受け入れ部署のスタッフにも影響を及ぼす。人事交流の期間は1年が妥当という意見が多く、それ以外の期間では、派遣元と派遣先で意見が分かれた。互いの成果をもたらすための受け入れ体制に関する今後の課題が示唆された。

O-11-59

新病院に向けて各診療科における、円滑な業務内容の検討

さいたま赤十字病院 看護部

○福澤 由佳

1.はじめに 当院外来では、各診療科に外来看護師が配置されている。しかし、新病院では複数の科を集めたブースとなるため、現在自分が所属する以外の診療科の診療の補助業務が必要となる。そこで、新病院で円滑に外来業務が出来るよう、業務マニュアルの標準化や外来における各職種の役割の明確化を図る必要があると考えた。2.現状分析 看護師は所属する診療科の各医師に合わせて処置検査の援助をしており、全科が見えにくく多重業務を抱えている。医師は、外来や急患当番、手術、内視鏡検査など一人で掛け持ちしていることも多い。さらに、コメディカルにおいても医師やその診療科ならではの対応もあり処置内容に格差が生じている。3.目標 外来における、処置や検査などの業務マニュアルの標準化と、新病院における各外来診療の業務の統一化並びに役割分担が出来る。4.結果 1) 処置・検査マニュアルに関して処置や検査のマニュアルは各科での見直しまでとなり、他科とのすり合わせが出来なかった。2) 新病院における外来診療の業務の統一化、役割分担について現状の問題となる格差をなくすために必要な事は何かを各科の看護師、事務、MAと話し合ったが、各科の差があるのは仕方ないという意見が多かった。しかし、このままでは新病院で混乱が生じるのは必須であることを説得していった。すると、新病院外来シミュレーションがきっかけとなり、医師、看護師、事務、MAなど職種を超えて率直な意見を出し、協力して業務を統一しようとする姿になっていった。5.評価・考察 新病院開設時には、患者が来院してから帰宅するまでの流れや処置のある患者の流れ、中央処置室への業務内容を決めることができた。今後は誰もがわかる業務内容で、安心して支援が行えているかという点で評価し、可視化できる業務マニュアルが必要である。

O-11-61

中間管理職が派遣型人事交流で得られる効果

成田赤十字病院 看護部

○深瀬 梢

日本赤十字社は、看護職員を対象に人材確保や組織の活性化、個人のキャリアアップなどを目的とした人事交流システムを構築している。そして、経験した看護職員の多くが、キャリアアップに繋がったと答えている。平成28年度に派遣型人事交流を経験し、得られた学びを報告する。看護係長としての役割を考えた中で、チーム医療における多職種協働や人材育成・人材活用に関してもっと柔軟な発想や広い視野を持ちたいと考えようになった。人事交流の機会を得て、栗野赤十字病院で1年間勤務することができた。赤十字病院は、「博愛・奉仕・平等」の共通する理念をもつが、施設ごとで病院理念や看護部理念は異なり、システムや二次医療圏の動向、病院の役割も異なる。スタッフや多職種との関係性を構築しながら、病棟運営や人材育成、諸活動を通して多くの刺激を受けた。中でも、部署がICUからHCUに転換し、システムづくりや目標達成への取り組みは、人材育成や多職種協働の必要性が高く、組織作りと組織を強化するプロセスを実践をもって経験できたことは自身のキャリアにとって貴重な経験であった。今回、人事交流を経験できたことで、研修施設の良い点と自施設の改善点や良い点など、新たな気づきを得ることができ、看護実践者と看護管理者の双方の視点から看護観と管理観、キャリアを見つめることができた。そして、客観的な立場から看護管理プロセスを実践することができ、看護管理者の役割と、赤十字の成果責任と職務における考え方をより意識することができた。また、中間管理職が人事交流を経験することは、慣例にとられない人的・物的・経済的・情報資源を効果的に活用し、組織目標達成プロセスにおいても、中間管理職の能力向上・キャリア開発においても有効であると考ええる。

O-11-63

基幹病院として地域の医療ニーズに応えるために派遣看護師を受け入れて

石巻赤十字病院 看護部

○高橋 純子、津田佐都子

背景 当院は平成27年10月に全病床数464床のうち救急病床を24床に増床、ICU10床を新設し、更に28年度内にHCU6床を稼働させる計画があった。看護師確保は重要課題であったが、自治体病院の看護師の派遣終了が決定し対策が必要となった。地域唯一の基幹病院として住民の医療ニーズに応えるため赤十字医療施設から看護師の派遣を受けた。

【目的】派遣看護師の受け入れが病床の全稼働に有効であったかを検証する

【方法】期間 平成28年4月～平成29年3月

内容 赤十字医療施設から派遣看護師29名の受け入れ

評価 看護師数の推移、一般病棟入院基本料の実績、病床稼働率、費用面から評価

【結果】看護師の必要配置数は約550名であるが、28年3月末時点の退職者を除くと496名、更に自治体病院の看護師の派遣が終了する6月には468名となるため、人員補充として新採用66名と赤十字看護師29名の派遣を受けた。28年度の実績では、派遣を受けなかった場合、一般病棟入院基本料の配置数が基準値を下回り、さらに平均夜勤時間72時間を超過した月があった。急性期看護補助体制加算は25対1から50対1に基準を下げた月が3カ月あった。病床稼働率は救急病棟85.7%、ICU81.2%、一般病棟95%、2月からは予定通りHCUを開設することができた。派遣看護師の住居費、給与費等の費用は約175,000,000円であった。

【結論】看護師の派遣がなければ、一般病棟入院基本料の維持や重加算病床を含む高稼働は成し得なかった。その場合、入院基本料の基準を下げる、または入院患者を制限するなどの対応が必要となったと考えられる。基準を下ければ費用を上回る大幅な減収となるため費用対効果のうえでも派遣看護師の活用は有効であった。それ以上に地域の医療ニーズに応え続けることで、唯一の基幹病院としての使命を果たすことができた。